Mobilités et avancements, mode d'emploi

Version 1 - 11 août 2014

Ce document vise à capitaliser l'expérience acquise par les représentants du personnel en CAP pour aider au mieux les collègues dans leurs démarches de mobilité et d'avancement. Il a pour objectif d'être actualisé et diffusé aux adhérents avant chaque CAP.
Il ne constitue pas un cautionnement par le SNISPV des pratiques de l'administration.

I - Les mobilités

1 . Sur quels postes peuvent candidater les ISPV ?

Réglementairement les ISPV peuvent occuper tous les postes relevant des missions définies dans le décret statutaire du corps[1] :

> ***Les inspecteurs de la santé publique vétérinaire forment un corps à caractère interministériel classé dans la catégorie A prévue à l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et relevant du ministre chargé de l'agriculture.***
>
> ***Ils ont vocation à exercer des fonctions d'encadrement supérieur, de direction, de contrôle et d'expertise, y compris dans les organismes internationaux. Ils participent sous l'autorité des ministres compétents en ces matières, à la conception, à l'élaboration et à la mise en oeuvre des politiques publiques relatives à la santé publique vétérinaire au sens du code rural et de la pêche maritime, à la gestion et la préservation des milieux naturels et de la faune, à l'alimentation et l'agro-industrie et au développement économique des territoires, ainsi qu'aux politiques publiques relatives à la recherche, à l'enseignement, à la formation et au développement dans ces mêmes domaines.***
>
> ***Ils ont en outre vocation, lorsqu'ils ont atteint le grade d'inspecteur général, à exercer des missions d'inspection et d'évaluation des politiques publiques.***

Le classement des postes au MAAF[2]

En pratique, le MAAF a établi un classement des postes pour les agents de catégorie A:

- postes classés 1 destinés aux IAE et aux attachés d'administration
- postes classés 2 destinés aux IDAE, attachés principaux, ISPV et IPEF
- postes classés 3 et + destinés aux IAE chefs de mission, attachés du 3ème grade, ICSPV et ICPEF

La grille de classement est annexée à la circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des corps de catégorie A au MAAF (Note de service SG/SRH/SDMEC/2014-471).

La 'compatibilité ascendante' est totale : un I(D)AE ou un ISPV de classe normale peut parfaitement être retenu sur un poste classé 3 ou + en fonction du classement de la structure d'accueil.

Une 'compatibilité descendante' est désormais admise permettant aux ICSPV de postuler sur les postes cotés 2. En revanche les candidatures d'ISPV sur des postes classés 1 sont actuellement considérées irrecevables par l'administration.[3]

L'administration n'a pas encore défini de position cohérente sur les candidatures d'ISPV aux postes de secrétaires généraux en services déconcentrés.[4]

La compatibilité descendante des ICSPV sur des postes classés 2

Elle répond à une demande du SNISPV pour que soit prise en compte l'inadéquation entre l'offre des postes proposés et la pyramide des grades des corps ayant vocation à les occuper (par exemple, pour le corps des ISPV : 100 IGSPV, 444 ICSPV et 320 INSPV au 31/12/2012). Nous sommes bien conscients qu'elle n'apporte pas de réponse globale mais cet assouplissement pourra permettre à des collègues de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale à certains moments de leur carrière … et permettra également à l'administration de pourvoir des postes opérationnels avec des agents confirmés ! Elle a été rendue possible par l'introduction d'un barème fonctionnel de la prime ISSQ.[5] Ces règles devront vraisemblablement être réévaluées dans quelques années quand le corps présentera un profil différent (33 % des ISPV ont aujourd'hui plus de 55 ans, l'âge médian est de 50 ans).[6]

En dehors du MAAF

Le classement vu précédemment est propre au MAAF. Au MEDDE par exemple, les postes de niveau 1 sont ouverts aux IAE, les postes de niveau 2 sont réservés aux IDAE, I(C)SPV et I(C)PEF. Bien entendu les ISPV peuvent également postuler dans d'autres ministères et établissements publics qui ignorent ces règles.

Il est désormais prévu qu'un 'groupe permanent d'expertise et de validation du niveau-parcours' effectue le classement selon les critères MAAF des postes non prévus par la grille. Sa réponse a vocation à être « *traçable, opposable ultérieurement et capitalisable pour des situations ultérieures proches* »[1] Pour connaître le classement d'un poste atypique, en particulier dans le cadre d'un avancement, vous pouvez donc solliciter l'IGAPS du secteur concerné, qui saisira l'expertise du groupe adhoc si nécessaire.

Exigez un document écrit sur le classement du poste afin d'éviter toute déconvenue !

2 . Comment prendre connaissance des postes vacants ou susceptibles de l'être ?

Le MAAF publie sur son bulletin officiel deux fois par an, en février et en juillet, une circulaire de mobilité (accessible de partout sur internet à l'adresse https://info.national.agri/gedei/site/bo-agri). Chacune est suivie d'un additif, en avril et septembre.

Les postes de chefs de bureau et plus en administration centrale du MAAF, ainsi que les postes de directeurs et directeurs adjoints de DRAAF/DAAF ne figurent pas sur la circulaire mobilité et sont publiés au fil de l'eau sur BO agri.

Les postes de directeurs et directeurs adjoints de DDI, qui ne relèvent pas du MAAF, ainsi que ceux du 'deuxième cercle' (ANSES, ASP, FAM, IFCE, ONEMA, Parc nationaux …) font également l'objet de publication régulières au BO agri qu'il est donc conseillé de consulter régulièrement. Il est possible de s'y abonner pour recevoir un mail lors de la parution de chaque nouveau sommaire hebdomadaire.

Pour ceux qui souhaitent s'informer les premiers, les postes de directeur d'administration territoriale de l'Etat (DATE), et d'adjoint, sont d'abord publiés sur le site du journal officiel.

Les postes relevant du MEDDE (services déconcentrés et administration centrale, y compris chefs de bureau) sont publiés trois fois par an dans l'application mobilité du MEDDE à l'adresse http://mobilite.application.developpement-durable.gouv.fr/public_accueil.do

En dehors du MAAF, du MEDDE et de leurs établissements publics, la recherche devient plus ardue. Des bourses régionales interministérielles de l'emploi public et une bourse nationale (la BIEP) montent en puissance.

Bien entendu, chacun peut également mener une démarche proactive en signalant son intérêt auprès de l'IGAPS du secteur, de la structure et/ou du détenteur du poste convoité.

Les postes portés à notre connaissance

Depuis mai 2014, une page les « les postes portés à notre connaissance » a été ouverte dans l'espace 'Adhérents' du site internet du SNISPV. Il ne s'agit pas de reprendre les postes publiés dans les sites évoqués ci-dessus, mais de référencer des postes à l'essaimage que des collègues nous indiquent comme devant être prochainement disponibles. Le SNISPV ne peut s'engager ni sur la vacance effective du poste, ni sur les souhaits de l'employeur ni sur la péremption de l'annonce. Nous pourrons juste vous mettre en rapport avec le collègue qui nous a transmis l'info et vous inviter à contacter directement la structure d'accueil.

N'hésitez pas à contribuer à cette rubrique si vous-même libérez bientôt un poste en essaimage par exemple !

3 . Le switch ou comment se créer un poste ?

Avec la diminution régulière des dotations d'objectifs des structures et la verticalisation des organigrammes, les postes vacants accessibles aux ISPV sont de plus en plus rares. Vous cherchez à changer de poste pour trouver un nouvel intérêt professionnel, ou pour changer de grade, mais vous ne pouvez pas partir à l'autre bout de la France ? Il vous est possible d'organiser un '*switch*' avec un collègue.

Voici le mode d'emploi :

1. Identifier un poste qui vous intéresse (dans une autre structure du même département ou du département voisin par exemple).
2. Contacter le collègue qui l'occupe pour savoir s'il est dans une situation similaire et s'il est ouvert à un échange.
3. Chacun fait part de son souhait de mobilité à son directeur pour faire ouvrir son poste comme susceptible d'être vacant.
4. Chacun postule sur le poste de l'autre en respectant les modalités supra. Le contact avec le directeur de la structure d'accueil devrait être facilité par la proximité.
5. Si chaque directeur d'accueil émet un avis favorable, le passage en CAP ne devrait être qu'une formalité et le '*switch*' sera réalisé. Si l'un des deux émet un avis défavorable, il ne se fait pas mais ça ne coûtait pas grand-chose d'essayer....

Le switch est sans risque

Soit la permutation se fait, soit personne ne bouge ! Il est bien entendu possible d'imaginer des scénarios circulaires concernant 3 personnes ou plus ...

4 . Comment postuler ?

Au MAAF

Chaque circulaire mobilité[8] rappelle les modalités d'utilisation du formulaire du MAAF. Un CV doit être joint. Des dates limites de candidature sont fixées par chaque circulaire de mobilité et chaque additif.

Afin que l'administration puisse correctement identifier les situations prioritaires, il est indispensable de signaler très clairement dans votre demande si vous vous trouvez dans un des cas suivants (cases à cocher), et de joindre les justificatifs correspondants :

- **rapprochement de conjoint** (en cas de rapprochement du conjoint, concubin ou partenaire de PACS)
- **rapprochement familial** (en dehors des cas précédents :rapprochement des enfants dans le cas d'une garde partagée ou de parents ayant des soucis de santé par exemple...)
- **réintégration** (en cas de retour de détachement ou de disponibilité)
- **raison médicale**
- **demande conjointe** (en cas de mobilité simultanée de 2 conjoints gérés par le MAAF - à bien distinguer du cas du rapprochement de conjoints)

Dans la rubrique '**motivation pour le poste demandé**', il est également utile de préciser quand la mobilité se fait dans l'objectif d'un changement de grade (si vous êtes inscrit au tableau d'avancement ou que vous êtes éligible et que vous réalisez une mobilité sur un poste côté 3 dans l'objectif d'être promu)

> *Dans tous les cas, vous avez tout intérêt à communiquer le maximum d'informations sur vos contraintes et vos aspirations personnelles au bureau de gestion du secrétariat général et - bien entendu - à vos représentants en CAP.*

Le PM104 du MEDDE

Le formulaire pour postuler au MEDDE, bucoliquement baptisé *PM104,* est disponible sur l'application mobilité du MEDDE (*cf supra*). Remettre le lien
Il doit être utilisé en plus du formulaire du MAAF.

Hiérarchisation des choix

Afin que l'administration puisse tenir compte de vos préférences, vos choix doivent être hiérarchisés sur une liste unique (postes MAAF, MEDDE et autres mélangés). La liste doit être actualisée dans son intégralité si de nouveaux choix viennent s'intercaler après publication de l'additif.

Quand un candidat est en position d'obtenir plusieurs de ses choix, l'administration tient compte du classement du candidat. Mais en fonction des besoins de service, des classements de la structure d'accueil et de la 'conccurence',

vous pouvez aussi ne recevoir un avis favorable que sur votre dernier choix. Il importe donc de ne lister que des postes que vous êtes prêt à accepter !

Lettre de motivation et entretien

Les formulaires administratifs ci-dessus ne suffisent pas. Pour mettre toutes les chances de son côté, il est fortement recommandé d'adresser également une lettre de motivation et de solliciter un entretien auprès du directeur de la structure d'accueil. L'entretien doit se préparer en se renseignant sur les attentes de la structure, via son site internet par exemple, afin de pouvoir mettre en avant les atouts de sa candidature.

L'avis du directeur de la structure d'accueil est déterminant pour le reste de la procédure !

5 . Rôle de la CAP

La commission administrative paritaire des ISPV est composée de 8 représentants titulaires de l'administration et de 8 représentants titulaires du personnel (2 par grade), ainsi que d'un nombre égal de suppléants.

Son avis est obligatoire mais seulement consultatif.

Sauf cas exceptionnel (réintégration par exemple), les représentants de l'administration défendent le classement de la structure d'accueil. **Il est donc essentiel de recevoir un avis favorable et d'être bien classé par la structure d'accueil.**

Il s'agit d'une instance de discussion entre l'administration et les représentants du personnel. Une partie des mobilités ne pose pas d'autre problème que la vacance du poste et ne justifie pas d'intervention particulière. Les représentants du personnel peuvent principalement attirer l'attention sur des situations personnelles délicates, rappeler un historique, et obtenir ainsi des interversions parmi les candidats qui ont reçu un avis favorable de la structure d'accueil. Ils peuvent également identifier des 'chaînes de mobilité' et faire ainsi des suggestions pour qu'un plus grand nombre de demandes soient satisfaites. Il est tout de même rare que l'administration change sa position initiale, sauf si les éléments qui lui sont communiqués lui étaient inconnus. Dans tous les cas, les interventions permettent d'évoquer ces situations particulières qui pourront bénéficier d'un traitement hors CAP ou d'un effet « mémoire » lors d'une prochaine CAP.

Les marges de manœuvre sont supérieures pour les postes au MAAF. En effet, bien qu'à vocation interministérielle, le corps des ISPV reste géré par le MAAF. L'employeur MAAF peut donc trouver en interne des solutions à des situations difficiles (réintégration, situation médicale ou sociale particulière …) mais peut difficilement imposer un agent à un autre employeur (établissement public ou autre ministère).

Pour les postes hors MAAF, l'avis de la structure d'accueil et les contraintes de plafonds d'emplois et de compteurs ne sont souvent même pas connus au moment de la CAP.

Les orphelins du MEDDE

Le MEDDE réalise actuellement trois cycles de mobilité par an alors que la CAP des ISPV ne se réunit que deux fois. L'un des cycles est donc qualifié de 'orphelin'. Nous avons tout de même obtenu que les représentants du personnel soient consultés par mail.

6 . Commission d'arbitrage intercorps

La CAP des ISPV ne peut prononcer un avis que pour les ISPV ! Lorsque des agents de plusieurs corps différents reçoivent un avis favorable de leurs CAP respectives, les avis sont rendus « sous réserve d'arbitrage intercorps » (SRAIC).

La commission d'arbitrage se réunit à l'issue des CAP de tous les corps, en l'absence de tout représentant du personnel. Elle fonde ses décisions sur le classement des candidatures réalisé par la structure d'accueil, sauf situation individuelle particulière.

Du fait de 'chaînes de mobilités', il est souvent nécessaire d'attendre le résultat de cette commission pour lever les réserves sur les vacances de poste, y compris lorsqu'il n'y a pas de candidats d'autres corps.

LE SNISPV ACCEPTE DE NE PAS MAINTENIR DES SRAIC INUTILES

Afin de simplifier la lecture du compte-rendu de la CAP et de ne pas maintenir *par principe* des réserves inutiles qui bloquent les chaînes de mobilité jusqu'à la réunion d'arbitrage, le SNISPV accepte que ne soient pas affichés les SRAIC perdus d'avance, lorsque le candidat ISPV est trop mal classé par rapport aux candidats des autres corps. Cette approche pragmatique permet de concentrer nos efforts sur les SRAIC gagnables et de ne pas retarder l'information des candidats.

7 . Prise de poste

Après publication des résultats de la CAP sur intragri, les agents sont informés individuellement de la décision de l'administration par retour du formulaire de candidature.
Le directeur de la structure d'accueil et celui de la structure de départ doivent convenir ensemble de la date effective du transfert. Il est bien entendu possible de leur faire part de vos contraintes personnelles ! Pour les postes MAAF, le mouvement doit en principe se faire avant la date fixée par la circulaire mobilité.

A votre arrivée, il est très important de veiller à ce que la structure d'accueil transmette très rapidement le **certificat de prise de fonction** au bureau de gestion du secrétariat général afin de mettre l'ensemble des procédures sur les bons rails (transfert de la paye en cas de changement de ministère, frais de changement de résidence, nouveau barème indemnitaire le cas échéant …).

II - Les avancements

Les avancements dans le corps des ISPV se font au choix (pas d'examen professionnel ou de concours pour passer d'un grade à l'autre). Selon les statuts de la fonction publique d'Etat[9], l'avancement au choix se fait « *après avis de la commission administrative paritaire, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents* ».
L'administration a précisé ses **critères d'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle** au travers de règles de gestion qui s'ajoutent aux conditions statutaires.

1 . Les conditions statutaires

Elles sont fixées par le décret statutaire du corps.[10] Les conditions d'ancienneté sont appréciées au 31 décembre de l'année d'avancement.

Peuvent être nommés chef ...

> ***... les inspecteurs de la santé publique vétérinaire ayant atteint le 6e échelon de leur grade depuis un an et justifiant d'au moins six ans de services dans leur grade à compter de leur titularisation. Ils doivent avoir accompli en qualité de fonctionnaire de l'Etat au moins quatre ans en position d'activité ou de détachement dans un service ou un établissement public de l'Etat.***

Peuvent être nommés général ...

> ***... les inspecteurs en chef de la santé publique vétérinaire ayant atteint le 4e échelon de leur grade depuis un an et comptant au moins douze ans de services dans le corps, dont cinq ans, au moins, dans le grade d'inspecteur en chef de la santé publique vétérinaire ou en qualité de directeur d'administration centrale.***

Peuvent être promus exceptionnel ...

> ***... les inspecteurs généraux de la santé publique vétérinaire comptant au moins deux ans d'ancienneté au 2e échelon de la classe normale et occupant ou ayant occupé des emplois de chef de services déconcentrés, de directeurs des services vétérinaires, de directeur, chef de service ou sous-directeur d'administration centrale, ou des emplois de niveau équivalent dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de l'agriculture.***

Seul l'accès à ce grade est statutairement subordonné au fait d'avoir exercé des fonctions particulières. Il s'agit donc d'un grade à accès fonctionnel.

2 . Les règles de gestion

Dans tous les cas, être proposé par son directeur ...

La première règle de gestion fixée par le MAAF est que **l'agent doit avoir été proposé à l'avancement par le directeur de sa structure**. Ainsi, chaque année, le MAAF publie sur BO agri une note de service[11] qui fixe les modalités et les délais pour les propositions d'avancement.
Lors de la parution de cette note, il est conseillé aux collègues promouvables et qui souhaitent être proposés de se signaler à leur directeur.
En particulier, les collègues affectés dans des structures hors du MAAF ont tout intérêt à signaler la parution de la note à leur structure d'accueil, qui ne connaît pas forcément la procédure MAAF ni ne réalise de veille sur BO agri. Les IGAPS ont pour rôle d'informer de ces modalités les structures qui accueillent des ISPV.

Pour devenir chef ...

Être âgé de 35 ans minimum, sauf parcours jugé exceptionnel.
Avoir déjà occupé avec succès au minimum 2 postes et occuper un poste classé 3 ou plus depuis moins de 3 ans (premiers noms de la liste). A défaut, l'avancement est conditionné à la réalisation d'une mobilité structurelle sur un poste classé 3 dans les 2 ans qui suivent l'inscription au tableau (noms suivants). Si la mobilité n'est pas faite dans les 2 ans, le nom n'est pas réinscrit au tableau mais dispose d'un 'effet mémoire'. Dés qu'il aura fait mobilité et répondra ainsi aux règles de gestion, il sera automatiquement réinscrit au tableau de l'année suivante.

Des dispositions spécifiques devraient bientôt s'appliquer pour les agents dont le niveau d'expertise serait jugé d'un niveau approprié par la commission d'orientation et de suivi de l'expertise (COSE).[12]

L'administration admet qu'un nombre restreint d'ISPV âgés de plus de 57 ans et qui ne remplissent pas l'ensemble des critères puissent être promus sans condition de mobilité.

L'administration conçoit également que les règles soient aménagées pour les collègues souffrant de handicaps.

Pour être nommé général ...

Être âgé de 52 ans minimum, sauf parcours jugé exceptionnel.
Avoir occupé avec succès au moins 4 postes dont récemment un poste classé supérieur à 3.

Pour être promu exceptionnel ...

« ...justifier de quatre années d'ancienneté dans le grade de général de classe normale et occuper un poste de haut niveau. Des agents qui ne sont plus en activité sur des fonctions d'encadrement supérieur peuvent-être retenus à condition qu'ils aient eu une activité particulièrement exceptionnelle ou occupé des postes exposés. »[13]

3 . Les rapports pro/pro

Tous les ISPV méritants et qui répondent aux critères ne sont pas nécessairement promus ! Tous les trois ans, un arrêté fixe le taux maximum de promotion pour chacun des grades de chacun des corps géré par le MAAF. [14]

Ce taux détermine chaque année le nombre de promotions possibles en fonction du nombre d'agents statutairement promouvables au 1er janvier. Il s'agit donc du rapport entre le nombre maximum de promus et le nombre de promouvables, plus couramment appelé 'rapport pro/pro'.

Pour la période 2012-2014, ce taux est fixé à 15 % pour le grade de chef, 9 % pour le grade de général et 20 % pour la classe exceptionnelle. En clair, si 200 ISPV répondent aux conditions statutaires pour passer chef au 1er janvier, 30 (=200*15%) peuvent être promus cette même année.

Précision pour les matheux

Quand le chiffre ne tombe pas rond, il est arrondi à l'entier inférieur … mais soyez rassurés, la fraction n'est pas perdue, elle est additionnée au nombre de l'année suivante. C'est le report du 'rompus'.

Et après 2014 ?

Les taux de promotion pour le prochain triennal (2015-2017) ne sont pas encore connus. Le SNISPV a demandé à rencontrer la secrétaire générale du MAAF à ce sujet.[15]

4 . Le rôle du RAPS [16]

Nous l'avons vu, il faut d'abord être proposé par le directeur de la structure. Celui-ci a d'ailleurs l'obligation d'informer les agents placés sous son autorité s'il les a proposés ou pas au grade supérieur.[17]

Ensuite, chaque mission d'appui aux personnes et aux structures (MAPS) procède à l'interclassement des propositions reçues des différentes structures relevant de son périmètre. Les IGAPS référents du corps - Daniel GRENOUILLAT et Alain SCHOST pour les ISPV - procèdent à l'interclassement des interclassements des MAPS de façon collégiale avec l'ensemble des IGAPS.

Enfin, le projet de tableau est soumis à l'examen du secrétariat général du MAAF (service des ressources humaines).

Exception pour les exceptionnels

Les propositions pour la classe exceptionnelle sont réalisées par le chef du corps, qui s'appuie sur une commission d'orientation et de suivi.

5 . Le rôle de la CAP [18]

La CAP doit obligatoirement être consultée sur les tableaux d'avancement. Mais son avis reste consultatif et l'administration n'est donc pas tenue de le suivre. La CAP d'automne de l'année N-1 se prononce sur les tableaux de l'année N.

Suite à un groupe de travail avec les organisations syndicales au premier semestre 2014, l'administration a adopté le principe de 'liste ouverte' qui devrait laisser plus de place aux propositions des représentants des personnels dès la CAP d'automne 2014. Les représentants du personnel devraient désormais avoir connaissance de la liste de l'ensemble des agents proposés, avec les résultats du classement de la structure et de l'interclassement de la MAPS. Ils pourront ainsi formellement proposer des noms qui ne figurent pas sur la liste présentée par l'administration, dans des conditions qui restent très encadrées :

- que les candidats répondent aux critères statutaires de promouvabilité (sic !) ;
- que ces agents aient été proposés par leur directeur ;
- que l'ordre de proposition du directeur soit respecté, sauf situation exceptionnelle et motivée (par exemple en cas de changement de structure) ;
- que les candidats répondent aux conditions de promotions présentées en CAP (cf règles de gestion non statutaires supra) ;
- que les noms à étudier soient transmis à l'administration au plus tard la veille de la préCAP interne à l'administration ;
- que la volumétrie de la liste soit raisonnable.

6 . Publications et date de prise d'effet

Les tableaux d'avancement sont publiés au BO agri. L'inscription à ce tableau ne vaut pas nomination dans le grade supérieur.

Les agents sont ensuite nommés dans l'ordre dans lequel ils figurent sur le tableau d'avancement, par arrêté ministériel pour les grades de chef et pour la classe exceptionnelle, et par décret du Président de la République pour le grade de général. Dans ce dernier cas, le SGG effectue des vérifications supplémentaires qui rallongent les délais.

Les dates de nomination sont classiquement au 1er juillet de l'année. Toutefois, lorsque qu'un promu ne remplit pas les conditions statutaires au 1er juillet, sa date de nomination est différée au jour où il satisfait aux conditions.

Réserve de mobilité et report de tableau pour les chefs

Dans le cas particulier du grade de chef, nous avons vu que certains noms sont inscrits sous réserve d'une obligation de mobilité (cf supra, règles de gestion). La mention « sous réserve de mobilité » n'apparaît pas sur le tableau d'avancement publiés au BO agri mais cette information est transmise par le SNISPV à l'issue de la CAP. Pour ceux-ci, les arrêtés individuels ne seront pris que lorsque la mobilité sera faite.

Comme il n'est pas possible de connaître à la CAP de l'automne N-1 le nombre de mobilités qui seront réalisées et qui permettront des avancements l'année N, le tableau d'avancement est pourvu d'une liste complémentaire assez longue. Malgré cela, il est fréquent que le nombre d'agents nommés soit finalement inférieur au nombre maximum permis par les rapports pro/pro de l'année N.

Il serait bien entendu inadmissible de perdre des place d'avancement à cause de règles de gestion non statutaires. En conséquence, les premiers inscrits au tableau de l'année N+1 bénéficient d'une nomination au 1er juillet de l'année N jusqu'à saturation du nombre possible de promotions.

Inversement, les collègues inscrits au tableau de l'année N mais qui n'ont pas pu faire mobilité la première année sont réinscrits au tableau de l'année N+1, entre ceux dont la mobilité n'est pas à faire et ceux dont la mobilité reste à faire. Ils ont donc bien 2 ans, soit les 4 CAP des années N et N+1 pour faire une mobilité après connaissance du tableau de l'automne N-1.

Oui, c'est un peu compliqué, mais le SNISPV veille au grain !

Références

1) Décret n°2002-262 du 22 février 2002 relatif au statut particulier du corps des inspecteurs de la santé publique vétérinaire
2) Note de service SG/SRH/SDMEC/2014-471 circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des corps de catégorie A au MAAF
3) Procès verbal de la CAP du 28 novembre 2013
4) CAP du 22 mai 2014
5) Brève SNISPV n°40 du 4 octobre 2013
6) Rapport annuel 2012 sur la démographie du corps des ISPV
7) Note de service SG/SRH/SDMEC/2014-471 circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des corps de catégorie A au MAAF
8) Note de mobilité SG/SRH/SDMEC/2014-508 du 17/07/2014
9) Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
10) Décret n°2002-262 du 22 février 2002 relatif au statut particulier du corps des inspecteurs de la santé publique vétérinaire
11) Note de service SG/SRH/SDMEC/2014-319 du 23 avril 2014 Propositions d'avancement de grade des personnels relevant du MAAF au titre de 2015
12) Note de service SG/SRH/SDMEC/2014-471 circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des corps de catégorie A au MAAF
13) Procès verbal de la CAP du 28 novembre 2013
14) Arrêté du 25 janvier 2012 fixant les taux de promotion dans les corps du ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire pour les années 2012, 2013 et 2014
15) Courrier LL/DS/2014-17 du 2 juillet 2014
16) Relevé de décisions définitif de la réunion du groupe de travail du 14 mai 2014 relative aux avancements de grade au choix.
17) Note de service SG/SRH/SDMEC/2014-319 du 23 avril 2014 Propositions d'avancement de grade des personnels relevant du MAAF au titre de 2015
18) Relevé de décisions définitif de la réunion du groupe de travail du 14 mai 2014 relative aux avancements de grade au choix.